

TE OGH 2013/4/5 8ObA54/12t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 05.04.2013

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Spenling als Vorsitzenden, den Hofrat Hon.-Prof. Dr. Kuras, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Horst Nurschinger als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Personalvertretung der Bediensteten der Stadt S*****, vertreten durch Mag. Ariane Jazosch, Mag. Thomas Moser, Rechtsanwälte in Traun, gegen die beklagte Partei Stadt S*****, vertreten durch Rechtsanwälte Grassner, Lenz, Thewanger & Partner in Linz, wegen Feststellung, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. Juli 2012, GZ 11 Ra 48/12a-9, mit dem das Urteil des Landesgerichts Steyr als Arbeits- und Sozialgericht vom 4. April 2012, GZ 9 Cga 38/12x-4, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Das Berufungsgericht ist davon ausgegangen, dass die regelmäßige und vorbehaltlose Gewährung eines bezahlten dienstfreien Karfreitags an die Vertragsbediensteten der beklagten Statutarstadt eine betriebliche Übung darstellte, die durch schlüssige Zustimmung der Arbeitnehmer zum Bestandteil ihrer Einzelverträge geworden ist (RIS-Justiz RS0014539 [T13]; RS0014543 ua). Für das Entstehen eines Anspruchs aufgrund einer Betriebsübung ist entscheidend, welchen Eindruck die Arbeitnehmer bei sorgfältiger Überlegung vom Erklärungsverhalten des Arbeitnehmers haben durften. Die Frage, ob eine Betriebsübung besteht und zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge wurde, kann daher stets nur anhand der konkreten Umstände beurteilt werden, und begründet regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO (RIS-Justiz RS0014543 [T22]). 1. Das Berufungsgericht ist davon ausgegangen, dass die regelmäßige und vorbehaltlose Gewährung eines bezahlten dienstfreien Karfreitags an die Vertragsbediensteten der beklagten Statutarstadt eine betriebliche Übung darstellte, die durch schlüssige Zustimmung der Arbeitnehmer zum Bestandteil ihrer Einzelverträge geworden ist (RIS-Justiz RS0014539 [T13]; RS0014543 ua). Für das Entstehen eines Anspruchs aufgrund einer Betriebsübung ist entscheidend, welchen Eindruck die Arbeitnehmer bei sorgfältiger Überlegung vom

Erklärungsverhalten des Arbeitnehmers haben durften. Die Frage, ob eine Betriebsübung besteht und zum Inhalt der einzelnen Arbeitsverträge wurde, kann daher stets nur anhand der konkreten Umstände beurteilt werden, und begründet regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO (RIS-Justiz RS0014543 [T22]).

2. Mit dem Argument, die generelle Gewährung eines bezahlten freien Karfreitags im Jahre 1971 sei durch ein unzuständiges Organ verfügt worden, verstößt die Revision gegen das Neuerungsverbot. Weder lässt sich dem Text der Mitteilung des Bürgermeisters vom 10. November 1971 selbst entnehmen, dass deren Inhalt nicht durch einen Beschluss des Gemeinderats gedeckt gewesen wäre, noch hat die Beklagte derartiges in erster Instanz behauptet.

An diesem Umstand scheitern auch die Ausführungen des Revisionswerbers über die Voraussetzungen für die Bewilligung von Sonderverträgen. Die von der Beklagten zitierten Entscheidungsbeispiele sind nicht einschlägig, sie beziehen sich auf öffentlich-rechtliche bzw durch Vertragsbedienstetengesetze geregelte Dienstverhältnisse, wogegen die hier zu beurteilenden Vertragsverhältnisse dem allgemeinen Arbeitsrecht unterliegen.

3. Das in der Revision gebrauchte Argument, der Klägerin fehle ein Feststellungsinteresse hinsichtlich jener Bediensteten, für die der Karfreitag aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit ohnedies ein gesetzlicher Feiertag sei, begründet keine erhebliche Rechtsfrage, sondern geht am Wortlaut des Begehrens („ungeachtet der Konfessionszugehörigkeit“) vorbei.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E103764

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2013:008OBA00054.12T.0405.000

Im RIS seit

26.04.2013

Zuletzt aktualisiert am

26.04.2013

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at